

## Ley de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin

La ley del estado acerca de ausencia o licencia familiar y médica se hizo efectiva el 26 de abril de 1988. Tiene el propósito de proporcionar una cantidad específica de licencia sin sueldo para los empleados de compañías grandes que tal vez necesiten un período de transición para el nacimiento o adopción de una criatura o que tal vez tengan que ocuparse de sus necesidades médicas o de las de un miembro de su familia.

### 1. ¿A Quién Cubre la Ley?

Todos los empleadores o patronos que tienen por lo menos 50 empleados permanentes están sujetos a la ley. Las compañías con más de 25 empleados deben exhibir un anuncio que contenga una descripción de su reglamento administrativo sobre ausencias y licencias.

Para calificar bajo esta ley, los empleados deben haber trabajado para el mismo empleador o patrono por más de 52 semanas consecutivas y por lo menos 1.000 horas en el periodo de 52 semanas anterior a la ausencia.

### 2. ¿Qué Tipos de Ausencia o Licencia Especifica la Ley?

Los empleadores o patronos sujetos a esta ley (aquellos que tienen 50 o más empleados) pueden tener reglamentos o planes más generosos de lo requerido por la ley. Aún en estos casos, ellos deben otorgar el siguiente número de ausencias a los empleados/as que califiquen bajo las siguientes condiciones:

#### I. Propósito y Número de Ausencias o Duración de una Licencia

##### A. "Ausencia o Licencia Familiar"

1. Los empleadores o patronos sujetos a la ley deben permitir hasta 6 semanas de ausencia o licencia familiar en un periodo de 12 meses para:
  - a) El nacimiento de un hijo o hija natural del empleado si la ausencia comienza dentro de las 16 semanas del nacimiento de la criatura.
  - b) La colocación de una criatura con el empleado/a para su adopción o como una condición anterior a la adopción (pero no ambas) si la licencia o ausencia comienza dentro de las 16 semanas de la colocación de la criatura.
2. Los empleadores o patronos sujetos a la ley deben permitir hasta 2 semanas de licencia o ausencia familiar en un periodo de 12 meses para que el empleado/a cuide a su hijo/a, esposo/a, padre, madre, suegro o suegra que sufre una condición seria de salud.
3. Los empleados no pueden tomar más de 8 semanas en total de licencia o ausencia familiar en un periodo de 12 meses.
4. La ley requiere que el empleado haga arreglos para tal ausencia teniendo en cuenta, razonablemente, las necesidades de su empleador o patrono.
5. Los empleados también pueden tomar ausencias parciales (días o semanas parciales) si hacen los arreglos para que no trastornen sin necesidad la operación del empleador.

##### B. Ausencia o Licencia Médica"

1. Los empleadores o patronos sujetos a la ley deben permitir hasta 2 semanas en un periodo de 12 meses si el empleado/a tiene una condición seria de salud debido a la cual él o ella se encuentran incapacitados para hacer su trabajo.
2. El empleado/a puede hacer arreglos para su ausencia según sea necesario médicamente.

#### II. Sustitución de otro Tipo de Licencia

El empleado/a puede sustituir cualquier otro tipo de licencia pagada o sin pago en lugar de una porción o más de su ausencia o licencia familiar o médica

### **III. Certificación de la Condición Médica**

- A.** Los empleadores o patronos pueden requerir una certificación de la condición de salud del empleado (para ausencia o licencia médica) o del miembro de la familia que esté afectado (ausencia familiar para cuidado de salud). El proveedor de cuidado médico o un Científico Cristiano puede extender el certificado según sea apropiado.
- B.** La certificación no puede solicitar más información que la siguiente:
  - 1.** Si la persona tiene una condición seria de salud.
  - 2.** La fecha en que la condición comenzó y cuanto se anticipa que durará.
  - 3.** Los datos médicos concretos de la condición seria de salud según el conocimiento del proveedor de cuidado médico/científico cristiano.
  - 4.** Si el empleado/a está solicitando licencia médica, hasta qué punto el o ella puede o no puede realizar su trabajo.
- C.** El empleador o patrono puede pedir una segunda opinión de otro proveedor o científico cristiano de su elección solicitando la misma información descrita en III. (B). El empleador/patrono es responsable por el costo de recibir esta segunda opinión.
- D.** Si dos o más proveedores de cuidado medico no están de acuerdo, el Departamento de Desarrollo Laboral (División de Derechos Iguales) puede designar un proveedor/ científico para que haga la determinación decisiva. El empleador y el empleado deberán pagar cada uno la mitad del costo del examen y de la opinión.

### **3. ¿Qué Notificación de su Ausencia debe Proveer el Empleado a su Empleador o Patrono?**

Si el empleado/a solicita ausencia familiar para un nacimiento o adopción, el empleado/a debe informar a su empleador con anticipación razonable de su intención de tomar tal licencia y de cuándo se anticipa que tendrá lugar.

Si la licencia es por razones médicas (para el empleado/a o un miembro de su familia), el empleado/a debe tratar de seguir las direcciones del proveedor de cuidado médico de un modo que causará el menor trastorno posible de la operación del empleador. Notificación o aviso por anticipado del tratamiento médico o examen deben darse con tanto adelanto como sea posible.

### **4. ¿Qué derechos a un trabajo tiene un empleado/a cuando él o ella regresan de una ausencia o licencia?**

Si la posición que ocupaba el empleado/a está vacante cuando él o ella regresan, se le debe colocar en esa posición.

Si la posición que ocupaba ya no está vacante, el empleado/a debe ser asignado a una posición equivalente con similar compensación, beneficios, turno, horas de trabajo y otros términos y condiciones de trabajo.

Todos los beneficios que el empleado/a había ganado antes de su ausencia/licencia o durante la misma, y que él o ella no los ha usado, deben ser mantenidos y estar disponibles para que el empleado/a los use.

Si el empleado/a desea regresar de su ausencia/licencia antes de lo esperado, el empleador/patrono debe colocarlo/a en una posición equivalente dentro de un tiempo razonable.

Durante su ausencia, los empleados no ganan antigüedad o señoría y otros beneficios a menos que el empleador o patrono específicamente diga lo contrario.

### **5. ¿Debe el empleador/patrono mantener en efecto el seguro médico durante una ausencia?**

Durante la ausencia del empleado/a, el empleador/patrono debe mantener la misma cobertura del seguro médico que existía antes de que él o ella tomara licencia. Las condiciones para estar cubierto/a deben ser las mismas que existían antes de la licencia. (Por ejemplo: si un empleado/a tenía que pagar parte de la prima del seguro médico, el mismo arreglo continuará durante la

ausencia o licencia. Si el empleador/patrono pagaba la prima completa, tal será el caso durante la ausencia o licencia.)

Cuando el empleador/patrono provee cobertura de seguro médico, el empleador/patrono puede requerir que el empleado pague la prima completa para 8 semanas de cobertura, la cual será depositada en una cuenta de plica, que pague interés, en una institución financiera. El empleador mantiene la cuenta. El empleado/a puede pagar la prima a intervalos regulares durante un periodo de 12 meses o más. El empleador debe devolver al empleado/a la cantidad depositada en plica, más interés, cuando el empleado/a deje de trabajar para ese empleador/patrono.

Si el empleado/a renuncia o abandona el trabajo con el empleador dentro de los 30 días siguientes a su regreso de una licencia médica o familiar, el empleador puede deducir el costo del seguro médico, incurrido durante la ausencia o licencia, de la cuenta de plica

Si el empleado/a renuncia o abandona su empleo durante o al final de una ausencia o licencia médica o familiar, el periodo de tiempo para conversión a seguro médico individual comenzará el primer día del periodo de ausencia

## **6. ¿Es posible crear otras alternativas de empleo para empleados que tienen problemas de salud?**

Empleados y empleadores o patronos pueden llegar a un acuerdo respecto a arreglos de trabajo diferentes que sean más adecuados a la condición médica del empleado. Tales cambios no reducen el derecho del empleado/a a una ausencia o licencia médica o familiar según su descripción anterior en este folleto.

## **7. ¿Qué otras protecciones provee la ley?**

La ley indica que nadie puede "interferir con, coartar, restringir o negar el ejercicio de cualquier derecho" provisto bajo la ley.

La ley también prohíbe la discriminación contra o el despido de alguien debido a que esa persona se haya opuesto a una práctica prohibida bajo la ley, que haya presentado un cargo bajo la ley, que haya ayudado en una investigación u otro procedimiento bajo la ley o que haya testificado en una investigación o audiencia (revista) que tuvo lugar en relación a los Derechos garantizados por la ley.

## **8. ¿Cuánto tiempo tiene una persona para presentar una queja?**

La queja debe ser presentada dentro de los 30 días después de que haya ocurrido la violación, o del momento en que el empleado/a debería haber sabido acerca de la violación, cualquiera de las dos fechas sea más tarde.

## **9. ¿Cómo se presenta una queja?**

Para obtener el formulario de quejas necesario, el demandante debe ponerse en contacto con la División de Derechos Iguales del Departamento de Desarrollo Laboral. El número de teléfono de la oficina de Madison es (608) 266-6860 y el de la oficina de Milwaukee es (414) 227-4384. El demandante debe completar, firmar el formulario y luego debe mandarle por correo a la dirección indicada en el mismo formulario.

## **10. ¿Cuál es el proceso para procesar una queja?**

El personal de la división primero intentará ver si el asunto puede ser resuelto de una manera que sea satisfactoria tanto para el empleado/a como para el empleador/patrono. Si ese modo de resolver la disputa no produce resultados, un investigador trabajará rápidamente para determinar si hay una causa probable para creer que ha habido una violación de la ley. Si se decide que existe una causa probable, el asunto procederá a una audiencia (revista) inmediatamente.

Una vez que la audiencia (revista) haya terminado, cualquiera de las dos partes que desee apelar la decisión, debe presentarla a la Corte del Distrito. En casos en los que el Departamento

determine durante la audiencia (revista) que ocurrió una violación, una vez que todas las apelaciones posibles hayan tomado lugar, el empleado o el Departamento pueden iniciar una acción en la corte civil para recuperar daños. La acción civil debe comenzar dentro de los 60 días de la audiencia o de la última apelación o dentro de los 12 meses de cuando ocurrió la violación (o de cuando se debería haber sabido de la violación, razonablemente), cualquiera sea la fecha apropiada que ocurra más tarde.

**11. Si se determina en la audiencia (revista) que tuvo lugar una violación, ¿cuáles son los remedios posibles?**

El Departamento puede ordenar al empleador/patrono que repare los daños sufridos por el empleado. Los remedios pueden incluir: permitir la ausencia o licencia solicitada, reincorporar a al empleado/a, pagar el salario que le hubiera correspondido al empleado/a durante un periodo de hasta dos años antes de presentar la queja, y pagar honorarios razonables del abogado.

**12. ¿Pueden recibir Compensación por Desempleo las personas que están de licencia familiar o médica?**

No

**13. ¿Qué avisos o notificaciones deben exhibirse en el sitio de empleo?**

Los empleadores/patronos que tienen 50 o más empleados deben exhibir - en un lugar destacado o más de uno si es apropiado - un póster producido por el Departamento, el cual indica los derechos de los empleados bajo esta ley. La División de Derechos Iguales tiene disponible copias de este póster en persona, por correo o en su red electrónica. Cada violación de esta obligación es sancionada con una multa de \$100.00 por cada ofensa.

Los empleadores o patronos que emplean a 25 o más personas (inclusive aquellos que tienen 50 o más empleados) deben exhibir un aviso o notificación que indique su reglamento o plan para ausencias o licencia familiar y médica.

**14. ¿Cuál es la relación entre la ley del estado de Wisconsin y la ley federal?**

Un empleado puede estar cubierto por ambas leyes. La ley federal puede brindar protecciones adicionales en algunos casos. Para una comparación de las dos leyes, llame a la División y solicite la publicación ERD 9680-Spanish-P, Comparación entre la Ley Federal y la Ley de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin. También puede leer y/o imprimir una copia si visita nuestra red electrónica.

**Para solicitar un póster o para mayor información, póngase en contacto con nosotros:**

**STATE OF WISCONSIN  
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT  
EQUAL RIGHTS DIVISION**

**201 E WASHINGTON AVE ROOM A300  
PO BOX 8928  
MADISON WI 53708**

**819 N 6th ST  
ROOM 255  
MILWAUKEE WI 53703**

Teléfono: (608) 266-6860  
TTY: (608) 264-8752

Teléfono: (414) 227-4384  
TTY: (414) 227-4081

Red Electrónica: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en el empleo y en los servicios que brinda. Si usted tiene una discapacidad y necesita esta información en otro formato o si lo necesita traducido a otro idioma, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en esta publicación.